

CARTILHA DE

# **PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

## **AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**



**CARLOS GUEDES DE LACERDA**  
REITOR

**MARIA LÚCIA GABRIEL RICARDO BATISTA FREIRE**  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (SUBSTITUTA) - DGP

**HILDA MARIA PEREIRA ARAUJO**  
COORDENADORA DE SAÚDE DO SERVIDOR - CSS/DGP

**EDGLEI VERGETTI DE SIQUEIRA MELO**  
GESTORA DA UNIDADE SIASS (SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À  
SAÚDE DO SERVIDOR)

**EQUIPE TÉCNICA:**

**MARIA KARINE GOMES DE OLIVEIRA**  
ENFERMEIRA - SIASS

**LARISSE COIMBRA CERQUEIRA TOLEDO**  
PSICÓLOGA - SIASS

**JÔNATAS ROCHA CRUZ**  
PROGRAMADOR VISUAL  
DIRETORIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – DIREAD

**ESTAGIÁRIOS:**

**EMILLY CRISTINY FERREIRA DE LIMA - DCE**  
**PEDRO YAN SILVA SANTANA ROMÃO - Diread**  
**TUANNY VITÓRIA DOS SANTOS LIMA SILVA - DCE**

**Contato:**

e-mail: [siass@ifal.edu.br](mailto:siass@ifal.edu.br)

Telefone: 2126-6268

Instagram: [ifaqvt/](https://www.instagram.com/ifaqvt/)

## APRESENTAÇÃO

A presente cartilha objetiva orientar os(as) servidores(as) do Instituto Federal de Alagoas (IFAL), sobre o assédio moral e sexual no trabalho. Esse material auxiliará os(as) servidores(as) a identificar, prevenir e enfrentar as práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, contribuindo para coibir tais práticas.

**Vamos todos(as) fazer do IFAL uma instituição livre de assédio!**





## VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O assédio moral é a conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho, muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima e colocando em risco sua vida profissional.

## COMO O ASSÉDIO MORAL OCORRE?

Levando em conta a hierarquia, o assédio moral pode ocorrer das seguintes formas:

**Assédio Moral Horizontal** - ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem ao mesmo nível hierárquico. É o assédio entre colegas de trabalho.

**Assédio Moral Vertical** - ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem a níveis hierárquicos diferentes. É o assédio entre chefes/gestores e subordinados.

**Assédio moral vertical descendente** - quando o assédio é realizado pelo chefe/gestor em relação aos subordinados.

**Assédio moral vertical ascendente** - quando o assédio é praticado pelo subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe/gestor.

## Situações que caracterizam assédio moral

### Deterioração das condições de trabalho:

- **Retirar a autonomia** do(a) trabalhador(a) ou contestar, a todo o momento, suas opiniões, decisões e atitudes;
- **Sobrecarregar** o(a) trabalhador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar, provocando a sensação de inutilidade e/ou de incompetência;
- **Delegar tarefas impossíveis** de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- **Distribuir desigualmente** tarefas;
- **Controlar exageradamente o(a) trabalhador(a);**
- **Induzir o(a) trabalhador(a) ao erro** ou não repassar informações necessárias para a realização do trabalho com o fim de prejudicá-lo(a);
- **Pressionar o(a) trabalhador(a) a abrir mão de direitos;**
- **Negar acesso** a instrumentos de trabalho;
- **Impor condições e regras de trabalho personalizadas**, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- **Instigar o controle de um(a) trabalhador(a)** por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- **Retirar cargos e funções sem motivo justo;**
- **Advertir arbitrariamente.**



## Provocação do isolamento:

- **Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)**, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- **Isolar fisicamente o(a) trabalhador(a)** para que não haja comunicação com os demais colegas;
- **Evitar a comunicação direta**, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- **Proibir colegas de interagirem com o(a) assediado(a).**

## Atentado contra a dignidade:

- **Passar tarefas humilhantes;**
- **Espalhar rumores** ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) trabalhador(a);
- **Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;**
- **Impor punições** vexatórias (dancinhas, prendas);
- **Postar mensagens depreciativas** em grupos e nas redes sociais;
- **Desconsiderar ou ironizar**, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- **Limitar o número de vezes que o(a) trabalhador(a) vai ao banheiro** e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- **Realizar críticas hostis** sobre a capacidade profissional do(a) trabalhador(a);
- **Criar ou utilizar apelidos** depreciativos ou indesejados;

- **Expor ou criticar a vida privada** do(a) trabalhador(a);
- **Fazer gestos desdenhosos** (suspiros, olhares, etc.) dirigidos ao(à) trabalhador(a);
- **Desconsiderar problemas de saúde** do(a) assediado(a).

## Violência verbal ou física:

- **Gritar ou falar de forma desrespeitosa** com o(a) trabalhador(a);
- **Ameaçar ou xingar** o(a) trabalhador(a);
- **Agredir de forma direta ou indireta** o(a) assediado(a);



# ATENÇÃO!

## NÃO CONSTITUEM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas realizáveis.
- Eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com descuido ou displicência.
- O mero aumento do volume de trabalho. Somente configura assédio moral se a sobrecarga de trabalho for usada como forma de punição ou para desqualificar especificamente a pessoa.
- Não configura assédio moral a solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e se justificada a necessidade de serviço.
- O uso de mecanismos e ferramentas tecnológicas de controle com o objetivo de, indistintamente, gerir a força de trabalho ou garantir a segurança institucional. Não configura assédio moral o controle de assiduidade, pontualidade e produtividade dos(as) trabalhadores(as), observados os parâmetros razoáveis institucionais.
- Conflito e divergência de ideias e opiniões. Conflitos e divergências são naturais e fazem parte da convivência social. Se o conflito é bem mediado e adequadamente trabalhado no ambiente laboral, possibilitará o crescimento pessoal e profissional dos envolvidos e, em certos casos, até o aprimoramento dos processos de trabalho e da gestão. Contudo, se o conflito não for bem trabalhado e se não houver uma adequada mediação hierárquica, poderá desdobrar em uma situação de assédio moral.



## CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL:

**Para a vítima:** depreciação da saúde física e da saúde mental, podendo gerar dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, depressão, síndrome do pânico etc.

**Para a Organização:** licenças médicas, absenteísmo (faltas), aumento de erros e acidentes, aumento da rotatividade de pessoal etc.

**Para o(a) assediador(a):** o assédio moral cometido no ambiente de trabalho é considerado falta funcional e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei n. 8.112/1990. A depender da situação, pode ainda acarretar responsabilidade civil pelos danos morais e materiais causados à vítima e responsabilidade criminal.





## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

O assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Outras condutas de natureza sexual inadequadas são: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, explícita ou sutil, falada ou insinuada, de modo escrito ou gesticulado, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

# COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL?

## O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER MANIFESTADO POR MEIO DE:

- Mensagens escritas;
- Gestos;
- Cantadas;
- Toques;
- Piadas;
- Insinuações;
- Chantagens ou ameaças;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo;
- Convites impertinentes.

### IMPORTANTE!

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o **"não consentimento"** da pessoa assediada e o objetivo de obter vantagem por parte de quem assedia ou favorecimento sexual.

# QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

**Assédio sexual mediante chantagem:** ocorre quando uma pessoa em posição de poder condiciona benefícios ou ameaças à vítima em troca de favores sexuais.

**Assédio sexual mediante intimidação:** ocorre quando a vítima é pressionada, ameaçada ou constrangida de maneira psicológica para aceitar investidas de cunho sexual.

## ATENÇÃO PARA NÃO SE CONFUNDIR!

- Elogios respeitosos sem conotação sexual não é assédio sexual.
- Relacionamentos consensuais, quando ambas as partes concordam livremente e sem coerção em manter um relacionamento ou interações de teor sexual não é assédio sexual.
- Interações sociais comuns, como conversas casuais, toques sutis e respeitosos (como um aperto de mão ou um abraço cordial) que não tenham conotação sexual ou não sejam indesejados pela outra pessoa não é assédio sexual.
- Brincadeiras e piadas sem teor sexual ou constrangedor não é assédio sexual.
- Fazer um convite romântico ou demonstrar interesse de forma respeitosa, sem insistência ou coerção, não é assédio sexual.

O assédio ocorre quando há insistência, coerção, intimidação, chantagem ou comportamento inadequado que cause constrangimento ou viole a liberdade da outra pessoa.

## QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL?

**Para a vítima:** pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas em decorrência das violações à intimidade, à liberdade sexual e à dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

**Para a Instituição:** conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente nocivo, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos dos assediadores.

**Para o(a) assediador(a):** o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei n. 8.112/1990; a depender da situação, pode ainda acarretar responsabilidade civil pelos danos morais e materiais causados à vítima e responsabilidade criminal - o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

## COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL?

- Garantir que todos (as) saibam o que é assédio moral e assédio sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Divulgar o código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral e o assédio sexual são incompatíveis com os princípios organizacionais;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho, bem como respeito às pessoas;

- Estabelecer canais de recebimento e protocolo de encaminhamento de denúncias (canais indicados abaixo);
- Oferecer acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio moral e de assédio sexual;
- Apurar as denúncias de assédio moral e de assédio sexual oferecidas e aplicar as penalidades cabíveis, conforme o caso.

## **ESTOU SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO E AGORA?**

### **SE VOCÊ ESTIVER PASSANDO POR UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO, VOCÊ PODE:**

- Anotar as situações de assédio e discriminação, com detalhes (descrever a situação, o local, registrar a data, a hora e quem estava presente);
- Guardar documentos físicos (bilhetes e anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens);
- Buscar apoio de familiares e colegas de confiança;
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Buscar orientação com a rede de acolhimento do IFAL;
- Buscar os canais de recebimento de denúncias;
- Buscar orientação psicológica sobre como lidar com a situação, caso seja necessário.



É importante buscar orientação com a rede de acolhimento do Instituto Federal de Alagoas. No acolhimento será oferecido apoio qualificado para realizar uma escuta ativa, sem julgamento e sem revitimização, com imparcialidade, resguardando o sigilo das informações prestadas e protegendo a vítima.

# QUEM É A REDE DE ACOLHIMENTO DO IFAL?

## NOS CAMPIS:

- Departamento/Coordenação de Apoio Acadêmico ou setor correlato;
- Coordenação Pedagógica ou setor correlato;
- Departamento/Coordenação de Assistência Estudantil ou setor correlato;
- Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas - Napne;
- Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas - Neabi;
- Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade - Nugedis;
- Coordenação de Gestão de Pessoas - CGP
- Fiscal do contrato (para colaboradores(as) terceirizados(as)); Representação local da Comissão de Ética

## NA REITORIA, COM ABRANGÊNCIA EM TODO IFAL:

- Comissão de Ética;
- Ouvidoria;
- Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP;
- Diretoria de Políticas Estudantis;
- Coordenação de Gestão e Fiscalização de Contratos CGFC (para colaboradores(as) terceirizados(as));
- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS



## CANAIS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS:

A denúncia deve ser realizada através da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>, acessando a opção "Denúncia", com o **respectivo assunto**:

**"assédio moral", "assédio sexual" e "discriminação".** Poderá também ser recebida pelos demais canais de atendimento da Ouvidoria que fornecerá as orientações necessárias ou auxiliará o(a) trabalhador(a) com o registro da denúncia no sistema Fala.BR.



## FICHA TÉCNICA

### SIASS

Anna Carolina Omena Vasconcellos Le Campion - médica  
Edglei Vergetti de Siqueira Melo - odontóloga  
Glícia Maris Albuquerque Lúcio - nutricionista  
Isabella Costa Figueiredo Medeiros - médica  
Jacqueline Gonçalves de Barros - técnica em enfermagem  
Jorge Luis Bezerra Guedes - médico psiquiatra  
Larisse Coimbra Cerqueira Toledo - psicóloga  
Maria Carolina Santa Rita Lacerda - médica  
Maria Karine Gomes de Oliveira - enfermeira  
Mônica Carneiro Leão de Albuquerque Lopes - assistente administrativa  
Paulete Constantino Cerqueira - psicóloga  
Raisa Amorim Sacramento - engenheira de segurança do trabalho  
Vanessa Stephanie Costa Félix Vieira - técnica em segurança do trabalho  
Vólia da Soledade Brandão - médica do trabalho  
Luana Sawada - engenheira e segurança do trabalho.

### EQUIPE TÉCNICA:

Larisse Coimbra Cerqueira Toledo - psicóloga  
Maria Karine Gomes de Oliveira - enfermeira  
Estagiários: Emilly Cristiny Ferreira de Lima, Pedro Yan Silva Santana Romão e Tuanny Vitória dos Santos Lima Silva sob a orientação de Jônatas Rocha Cruz - Programador Visual

#### Contato:

e-mail: [siass@ifal.edu.br](mailto:siass@ifal.edu.br)

Telefone: 2126-6268

Instagram: [ifal.qvt](#)